PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT YOGYA INDAH SEJAHTERA ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRITUNGGAL

SKRIPSI

Oleh:

RINI OKTAVIANA

No. Mahasiswa: 19410303

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT YOGYA INDAH SEJAHTERA ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRITUNGGAL

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana

(Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta



Oleh:

RINI OKTAVIANA

No Mahasiswa: 19410303

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT YOGYA INDAHSEJAHTERA ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRITUNGGAL

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk Diajukan ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran

Pada Tanggal 17 Juli 2023

Yogyakarta, 17 Juli 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

(Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.)

بسم الله الرحمن الرحيم

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT YOGYA INDAH SEJAHTERA ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRITUNGGAL

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran pada tanggal 23 Agustus 2023 dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 23 Agustus 2023

Tim Penguji : Tanda Tangan

1. Ketua : Moh. Hasyim, S.H., M.H .....
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H .....
3. Anggota.: Mustika Prabaningrum Kusnamawati, S.H.,M.H .....

Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Hukum

Dekan,

Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **RINI OKTAVIANA**

No. Mahasiswa **19410303**

Adalah benar-benar mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulis Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT YOGYA INDAH SEJAHTERA ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRITUNGGAL

Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar benar karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini pada saya, namun demi untuk kepentingan kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Fakultas Hukum UII dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas terutama penyertaan pada butir no. 1 dan 2, saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut, saya juga akan bersifat kooperatif untuk

hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan "majelis" atau "TIM" Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pimpinan fakultass apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 13 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



(Rini Oktaviana)

NIM: 19410303

CURRICULUM VITAE

1. Nama lengkap : Rini Oktaviana
2. Tempat Lahir : Sangatta
3. Tanggal Lahir : 05 Oktober 2000
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : A
6. Alamat Terakhir : Jl. Umbul Permai No.1 Sinduharjo, Ngaglik, Sleman, DIY.
7. Alamat Asal : Jl. APT Pranoto No. 125 Rt. 35, Sangatta Utara, Kutai Timur, Kalimantan Timur.
8. Identitas Orang Tua/Wali
   a. Nama Ayah : H. Triyono
      Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
   b. Nama Ibu : Hj. Suciati
      Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
9. Alamat Orang Tua : Jl. APT Pranoto No. 125 Rt. 35, Sangatta Utara, Kutai Tinur, Kalimantan Timur
10. Riwayat Pendidikan
    a. SD : SDIT Daarussalaam Sangatta
    b. SMP : SMPIT Daarussalaam Sangatta
    c. SMA : SMA Negeri 2 Sangatta Utara
11. Organisasi : -
12. Hobby : Bulu Tangkis, Kuliner

Yogyakarta, 13 Juli 2023

Yang Bersangkutan,

(**Rini Oktaviana**)

NIM: 19410303

HALAMAN MOTTO

“Hasil bisa menghianati usaha. Tapi yang tidak berusaha tidak akan berhasil. Semangat berusaha biarpun tidak tahu kapan berhasilnya karena melalui kesabaran pasti ada hasil yang tercapai”

“Allah tidak membebani sesorang melainkan sesuai kesanggupannya”
(Q.S. Al-Baqarah: 286)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Pada Skripsi yang sederhana ini penulis persembahkan kepada,

Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan mendukungku,

Kedua kakakku dan adikku tersayang,

Orang yang kusayang dan kucinta,

Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahamtullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada bagainda Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun ilmu kebaikan pada umatnya. Atas rahmat dan ridho-Nya lah, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT YOGYA INDAH SEJAHTERA ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRITUNGGAL"**. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Adapun skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang Maha Pengasih juga Maha Penyayang atas segala rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya kepada kita semua.
2. Kedua orang tua saya yang tercinta, yaitu Bapak Triyono dan Ibu Suciati yang selalu mengajarkan kepada anak-anaknya bahwa semua pencapaian yang diinginkan harus diiringi dengan usaha dan tekad yang kuat serta rintangan yang terjadi di dalamnya pasti ada jalan keluarnya serta dukungan, doa, dan semangat yang sselalu diberikan kepada saya.
3. Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum., Ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

4. Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah sabar dan terus memperbaiki saya pribadi serta mendukung penuh saya untuk menyelesaikan penelitian ini sebaik-baiknya.
5. Seluruh Sivitas Akademika Universitas Islam Indonesia, yang telah berjasa selama pelaksanaan kuliah sehingga sampai pada tahap ini.
6. Kakak dan adik yang tersayang, Riski, Tio, dan Keke yang selalu memberikan kebahagian dan selalu mendukung di kala saya merasa lelah.
7. Raflie Vega Alfiyan yang selalu ada dalam menemani, mendukung, dan berkontribusi untuk waktu, tenaga, pikiran yang tanpa lelah selalu memahami keadaan dan kondisi penulis dari awal hingga saat ini.
8. Sahabat ECDEMOMANIA. Alma, Deby, dan Ilma yang selalu menemani saya dalam suka dan duka saya dalam perjalanan hidup yang saya jalani.
9. Temmy Andi Padang yang selalu ada dan selalu mensupport saya kapanpun yang selalu menjadi tempat bertukar pikiran untuk kehidupan ini.
10. Teman seperjuangan Dely, Harungi, Maje, Queen yang selalu membersamai penulis dan memberikan bantuan serta dukungannya dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Dan kepada teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu dalam hal ini, terima kasih atas kebaikan, dukungan, dan kenangannya selama ini. Sehat dan sukses selalu untuk kalian.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dari penulis sendiri. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari para pihak diharapkan dapat memberikan pelajaran bagi

penulis. Penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, dan ssangat diharapkan skripsi ini berguna bagi banyak pihak dan dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Dan semua kebaikan yang telah diberikan kepada Penulis dibalas dan dilindungi oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 2023

Penulis



Rini Oktaviana

NIM. 19410303

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER ..... **I**

HALAMAN JUDUL ..... **II**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **III**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **IV**

PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **V**

CURRICULUM VITAE ..... **VII**

HALAMAN MOTTO ..... **VIII**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **IX**

KATA PENGANTAR ..... **X**

DAFTAR ISI ..... **XIII**

ABSTRAK ..... **XVI**

BAB I **1**

A. LATAR BELAKANG 1

B. RUMUSAN MASALAH 9

C. TUJUAN PENELITIAN 9

D. ORISINALITAS PENELITIAN 9

E. TINJAUAN PUSTAKA 12

F. METODE PENELITIAN 15

G. KERANGKA TULISAN 19

BAB II 20

A. PERLINDUNGAN HUKUM 20

B. BUILD OPERATE AND TRANSFER (BOT) 26

1. Pengertian Build Operate and transfer (BOT) 26

2. Konsep dan Unsur-Unsur Build, Operate, and Transfer 30

3. Prosedur Pelaksanaan Build, Operate, and Transfer (BOT) 32

C. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA 34

1. Pengertian PHK 34

2. Faktor atau alasan pengusaha atau perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja 37

3. Macam-macam Pemutusan hubungan kerja 38

D. PERLINDUNGAN HUKUM DALAM ISLAM 42

BAB III 46

PEMBAHASAN 46

A. PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PT YOGYA INDAH ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRITUNGGAL (SMT). 46

1. Perjanjian kerja 46

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja 52

3. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja 57

B. HAMBATAN DALAM UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT YIS AKIBAT PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SMT ... 58

BAB IV **64**

PENUTUP **64**

A. KESIMPULAN 64

B. SARAN 65

DAFTAR PUSTAKA **66**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PT Yogya Indah Sejahtera atas Peralihan Pengelolaan ke PT Setia Mataram Tritunggal

Rini Oktaviana[1], Ayunita Nur Rohanawati[2]

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

19410303@students.uii.ac.id

Abstract

This research examines to acknowledge the legal protection for workers who are laid off due to the expiration of the contract between the employer and assets holders with a BOT agreement. The problem statements to be answered in this study are to analyze legal protection for workers at PT Yogya Indah Sejahtera due to the transfer of management to PT Setia Mataran Tritunggal, and the obstacles in implementing legal protection efforts for workers. This juridical-empirical research is examined using statutory and case-based approaches, as well as qualitative-descriptive analysis. The results of this study indicates that employers have implemented protection for the rights of laid-off workers in accordance with Article 156 paragraph (1) of the Labor Law, but there are also provisions that employers have not implement such as the process of notifying layoffs that are not in accordance with Article 37 Government Regulation Number 35 of 2021.

Keywords: Legal Protection, BOT, Termination of Employment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena berakhirnya kontrak antara pengusaha dan pemilik aset dengan perjanjian BOT. Rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitan ini adalah menganalisis apakah perlindunga hukum pekerja PT Yogya Indah Sejahtera akibat peralaihaan pengelolaan ke PT Setia Mataram Tritunggal telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, serta apa hambatan dari pelaksanaan upaya perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian yuridis empiris ini diteliti dengan pendekatan secara perundang-undangan dan secara kasus, serta analisis secara kualitatif-deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengusaha telah melaksanakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undaang Ketenagakerjaan, namun ada juga ketentuan

[1] Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia
[2] Dosen fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

yang tidak dilakukan oleh pengusaha yaitu pada proses pemberitahuan PHK yang tidak sesuai dengan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, BOT, Pemutusan Hubungan Kerja



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sendi terpenting dalam kehidupan masyarakat modern dan salah satu pusat aktivitas manusia untuk melanjutkan kehidupan sehari-hari. Perusahaan melakukan kegiatan yang merupakan kegiatan usaha dan kegiatan ekonomi yang dilakukan secara terbuka dan terus-menerus oleh suatu organisasi sehubungan dengan benda-benda, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak atau di bidang jasa, yang bersaing untuk mendapatkan kualitas dan mutu dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Berdasarkan KUHP dan KUH Dagang diatur bahwa perusahaan terdiri dari tiga jenis yaitu, perusahaan persekutuan badan hukum seperti PT (Perseroan Terbatas), koperasi dan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), Perusahaan Perseorangan seperti UD (Usaha Dagang) dan perusahaan persekutuan yang bukan badan hukum seperti firma dan CV (Commanditaire Vennootschap).[3]

Perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang serta

[3] Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selecta Hukum Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm. 5.

peraturan pelaksanaannya. Perseroan terbatas sebagai perusahaan bisnis memiliki lima karakteristik struktural yaitu, (1) *legal personality* (badan hukum); (2) *limited liability* (tanggung jawab terbatas); (3) *transferable shares* (saham dapat dialihkan); (4) *centralized management* (manajemen terpusat); dan (5) *shared ownership* (kepemilikan saham oleh pemilik modal).[4]

Perseroan terbatas biasanya melakukan restrukturisasi yaitu tindakan penataan nilai di seluruh rantai perusahaan dengan tujuan menciptakan daya saing. Restrukturisasi dapat dilakukan dengan tiga tindakan yaitu, akuisisi, merger, dan konsolidasi akan tetapi dalam praktiknya terutama dalam kegiatan usaha perseroan di Indonesia yang sering terjadi adalah perusahaan melakukan akuisisi. Apabila ditinjau melalui perkembangan infrastruktur dan juga kepadatan penduduk yang seiring berjalannya waktu semakin meningkat juga guna untuk menunjang pemenuhan sarana dan prasarana umum perusahaan dapat bertindak tidak hanya dengan akuisisi yakni bekerja sama dengan pihak pemerintahan sebagai penyedia modal atau pemberi dana yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Daerah (APBN dan APBD). Hal ini dilatarbelakangi oleh pembangunan infrastruktur dengan konsep *Build Operate Transfer (BOT)* atau Perjanjian Bangun Guna Serah (BGS). Dalam hal APBN dan APBD hanya terbatas maka diperlukannya sebuah alternatif

[4] Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

pendanaan yang melibatkan pihak swasta baik di skala nasional maupun asing dalam proyek-proyeknya.

Partisipasi swasta ini dapat diarahkan pada proyek-proyek padat modal seperti pembangunan jalan tol, pembangunan migas, pembangunan bendungan pembangkit listrik tenaga air, pembangunan pusat perbelanjaan, perluasan bandara dan pembangkit listrik, namun dapat juga diarahkan pada proyek-proyek infrastruktur. yang tidak terlalu banyak membutuhkan modal, seperti pasar, terminal, renovasi pangkalan truk, rest area, resort dan lainnya.[5]

Build Operate Transfer (BOT) adalah perjanjian kerja sama antara pemilik atas tanah dan investor, yang menyatakan bahwa pemilik hak atas tanah memberikan hak kepada investor untuk membangun bangunan selama masa kontrak atau perjanjian BOT dan mengalihkan kepemilikan bangunan kepada pemilik hak atas tanah pada akhir periode perjanjian. Perjanjian BOT merupakan sebuah kerangka dimana proyek dibangun dengan biaya penuh oleh perusahaan swasta, beberapa perusahaan swasta atau bekerja sama dengan BUMN dan setelah pembangunannya dioperasikan oleh kontraktor dan setelah berakhirnya tahap operasional yang ditentukan dalam kontrak. kontrak BOT, di mana proyek dialihkan kepada negara sebagai pemilik proyek.[6]

[5] Mercy Maria Magdalena, *Karakteristik Perjanjian Bangun Guna Serah, Lex Et Societatis*, No. 4 Vol.1, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2013, hlm. 143.

[6] Ima Oktorina, *Kajian Tentang Kerjasama Pembiayaan Dengan Sistem BOT Dalam Revitalisasi Pasar Tradisional*, Tesis Program Magister Kenotariatan, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010, hlm. 12.

Perjanjian BOT adalah kontrak yang tidak hanya mencakup hukum privat tetapi juga hukum publik, karena salah satu pihak bertindak sebagai penguasa (pemerintah). Selain pada tahap pembentukan, khususnya mengenai tata cara dan kewenangan pegawai negeri, juga terdapat unsur hukum publik pada tahap pelaksanaan dan pelaksanaan kontrak.[7] Semua tahapan tersebut berlaku dalam kekuatan hukum public yang di doominasi hukum publik dalam kontrak BOT adalah alasan bahwa aturan hukum kontrak umum tidak cocok untuk hubungan kontraktual antara negara dan individu swasta dan perusahaan swasta dengan arti bahwa BOT tetap termasuk dalam kualifikasi perjanjian bukan sebuah pengaturan.

Mengingat dengan dilaksanakannya konsep BOT adalah sebuah perjanjian yang juga menimbulkan akibat hukum tertentu, baik terhadap pihak perusahaan maupun pekerja di dalam perusahaan itu, salah satu akibat yang timbul bagi pekerja yang terlibat secara langsung dalam kegiatan usaha perseroan adalah status hubungan pekerja seringkali terpinggirkan dan menjadi korban.

Beberapa kasus pada perusahaan yang menjalani konsep BOT adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dimana pekerja harus kehilangan pekerjaan tanpa memperoleh hak berdasarkan peraturan yang berlaku, sedangkan jika ditinjau dari Pancasila sebagai ideologi Negara Indonesia disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

[7] *Op Cit.*, hlm. 144.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" pasal ini menjelaskan semua orang harus diakui dan dijamin memiliki kehidupan dan pekerjaan yang memungkinkan untuk mereka menjalani kehidupan yang layak.

Menurut Simanjuntak tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pekerja yang telah memenuhi kewajibannya wajib memperoleh haknya sebagai pekerja karena pekerja/buruh merupakan bagian dari bangsa Indonesia dan harus diberikan hak setelah memenuhi kewajibannya agar keadilan pekerja dapat terwujud dan perlindungan pekerja/buruh perlu ditingkatkan baik dari segi upah, tunjangan sosial dan martabat manusia.[8] Oleh karena itu, untuk menunjang hak dari para pekerja setiap perusahaan pasti memiliki hubungan kerja yang dimuat dengan perjanjian kerja, perjanjian ini mengarah pada hubungan hukum yang memuat pekerja berada di bawah majikan yang membuat status hukum pekerja di dalam kontrak itu melemah.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.[9] Akan tetapi, dalam praktiknya hubungan kerja antara perusahaan masih sering tidak sesuai dengan aturan hukumnya misalnya masih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena

[8] Raden Siti Khalida Rahim, *"Akibat Hukum Akuisisi Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Kontrak"*, Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020, hlm.1

[9] Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

hubungan itulah yang perlu diakhiri untuk menyelamatkan perusahaan. Adapun pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan pekerja/buruh, baik atas permintaan pekerja/buruh yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya pekerja/buruh tersebut dipandang sudah tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan.[10]

Pemutusan hubungan kerja tersebut mencerminkan fakta bahwa perusahaan dipandang sebagai tindakan hukum dan ekonomi serta pekerja tidak dianggap sebagai faktor utama dalam prosesnya, tetapi dari perspektif sosiologis perjanjian kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap pekerja. Disinilah peran serikat pekerja untuk melindungi pekerja dalam mendapatkan kepastian keberlangsungan bekerja di perusahaan.

Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan yang paling penting karena didasarkan pada pemikiran bahwa hukum adalah sarana dimana kepentingan dan hak konsumen dapat diperhatikan sepenuhnya. Perlindungan hukum tersebut timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).[11]

[10] Iswanto Sastro Hadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 305.

[11] Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ctk. Kedelapan, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49.

Contohnya dalam kasus pengelolaan mall malioboro alias asset pemerintah DIY yang sebelumnya di Kelola oleh PT Yogya Indah Sejahtera (PT YIS) dan kemudian dikelola oleh PT Setia Mataran Tri Tunggal. Pada dasarnya Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (Pemda DIY) memang menyewakan bangunan mall malioboro tersebut kepada PT YIS akan tetapi kerja sama tersebut dihentikan oleh Pemda DIY di tanggal 12 September 2022, yang kemudian dilakukannya penandatanganan serah terima aset dari pengelola lama untuk dikembalikan ke Pemda DIY. Hal ini dilatar belakangi oleh kontrak PT YIS kepada Pemda DIY yang sudah terjalin sejak tahun 1992 berarti sudah selama 30 Tahun kontrak tersebut sehingga Pemda DIY tidak melanjutkan kontraknya.

Pemda DIY sendiri bertujuan bahwa apabila sepenuhnya menjadi Pemda DIY maka akan diserahkan atau dikelola dan akan disewakan kepada BUMD setempat. Selain itu alasan lainnya adalah system *Build, Operate, and Transfer (BOT)* yang diberikan kepada PT YIS sudah berbeda karena system BOT sendiri memiliki proses dan aturan antara terdahulu dan yang saat ini sehingga butuh pembaharuan dengan mengikuti aturan yang saat ini.

Akibat yang ditimbulkan dari peralihan pengelolaan ini adalah para pekerja yang harus di PHK oleh pengelola sebelumnya yaitu PT YIS dengan jaminan bahwa PT YIS akan memberikan hak karyawannya secara utuh sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati dan akan diberikan paling lambat pada akhir Oktober 2022. Akan tetapi permasalahan yang muncul adalah pihak dari PT YIS memberikan informasi umum

kepada semua karyawannya pada malam hari sebelum keesokan harinya dilakukan penandatanganan pemindahan aset tersebut kepada Pemda DIY, alhasil sebanyak 140 orang di PHK secara sepihak oleh PT YIS yang membuat pekerja tersebut tidak memiliki waktu untuk mencari pekerjaan yang baru dimana pekerja tersebut rata-rata adalah tulang punggung keluarga dan sebesar 40 persen karyawan telah memasuki masa pensiun.

Dari pemeriksaan latar belakang di atas, terlihat bahwa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tiba-tiba. Seharusnya jika perusahaan tersebut ingin melakukan pemutusan hubungan kerja, maka harus disetujui oleh kantor ketenagakerjaan dan perusahaan terlebih dahulu untuk berunding dengan serikat pekerja, jika tidak ada maka dilakukan bersama karyawan/pekerja. Tetapi para pekerja yang telah di PHK oleh PT YIS telah sepenuhnya diberikan hak dan kewajiban sesuai dengan yang dijanjikan oleh PT YIS dan pekerja-pekrja yang di PHK tersebut diberikan kesempatan oleh pengelola yang baru untuk bekerja pada PT SMTT dengan syarat pekerja harus mengikuti seluruh rangkaian pada proses pendaftaran pekerja baru.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkatnya dengan judul, **"PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PT YOGYA INDAH SEJAHTERA ATAS PERALIHAN PENGELOLAAN KE PT SETIA MATARAM TRI TUNGGAL"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka disimpulkan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah perlindungan hukum pekerja PT Yogya Indah Sejahtera akibat peralihan pengelolaan ke PT Setia Mataram Tritunggal telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan?
2. Apa hambatan dari pelaksanaan upaya perlindungan hukum bagi pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah perlindungan hukum pekerja PT Yogya Indah Sejahtera atas peralihan pengelolaan ke PT Setia Mataram Tritunggal telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
2. Untuk mengetahui apa hambatan dari upaya perlindungan bagi pekerja atas akibat dari peralihan pengelolaan tersebut.

D. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas Penelitian dimaksudkan untuk menghindari terjadinya persamaan pada bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya agar dapat menyelesaikan masalah dan tujuan dalam penelitian, maka peneliti menggunakan beberapa literatur terdahulu yang membahas tentang akibat dari peralihan pengelolaan perusahaan terhadap

pekerja. Oleh karena itu, peneliti perlu mengadakan penelusuran terhadap peneliti terdahulu. Menurut pengamatan penulis sejauh ini belum terdapat penelitian yang fokus pada akibat dari peralihan pengelolaan perusahaan yang disebabkan karena konsep BOT. Berikut ini penulis menyajikan beberapa penelitian yang akan menjadi salah satu sumber penulis:

Kriteria	Judul	Penulis	Tahun	Pokok Permasalahan
Skripsi	Perjanjian Kerjasama bangun guna serah antara pemerintah kota Medan dengan investor (Studi pada kantor Walikota Medan)	Agus Satria Hamonangan Pulungan	2018	Bot didasarkan pada konsep perjanjian dimana setiap para pihak yang terkait pastilah saling terikat disamping itu juga mempunyai hak dan kewajiban yang tidak hanya diatur dalam ketentuan asas-asas perjanjian, melainkan terikat juga pada ketentuan undang-undang yang mengatur tentang bangun guna serah. Pokok permasalahan yang

Kriteria	Judul	Penulis	Tahun	Pokok Permasalahan
				diangkat adalah bagaimana perjanjian BOT dalam perspektif hukum perdata, bagaimana hak dan kewajiban parap ihak dalam perjanjian BOT, serta bagaimana pelaksanaan BOT yang dilakukan pemerintah Kota Medan dengan pihak investor di Kota Medan.
Skripsi	Analisis terhadap pembatalan perjanjian Bangun Guna Serah (*Build Operate and Transfer*) oleh Pemerintah	Fanadini Dewi	2015	Pada perjanjian Bangun guna serah (*Build Operate and Transfer*) melibatkan dua pihak yakni pemerintah sebagai hak eksklusif untuk menyerahkan pembangunan proyek kepad pihak investor

Kriteria	Judul	Penulis	Tahun	Pokok Permasalahan
	Daerah serta akibat hukum bagi investor yang mengalihkan hak pengelolaan kepada investor lain.			untuk membiayai pembangunan dalam jangka waktu tertentu dan diberi hak konsesi untuk mengelolanya. Lalu bagaimana pengaturan perjanjian BOT dalam hukum Indonesia, apakah akibat bagai para pihak saat mengalihkan hak pengelolaan ke pihak lain, dan apa upaya hukum yang dapat dilakukan jika para pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut.

E. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum harus melihat apapun yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.[12] Sedangkan menurut Fitzgerald yang menjelaskan teori perlindungan hukum salmond bahwa dalam perdagangan keuntungan, perlindungan kepentingan tertentu hanya dimungkinkan dengan membatasi berbagai kepentingan pihak yang berlawanan, sehingga hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan masyarakat. Hukum mempunyai kekuasaan tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang memerlukan pengaturan dan perlindungan, karena kepentingan hukum adalah untuk melindungi hak dan kepentingan manusia.

Perlindungan hukum merupakan akibat hukum dari sebuah persetujuan yang telah disetujui atas terbentuknya perjanjian kerja/kontrak antara para pihak yaitu pemilik dan pekerja untuk menjamin dan menuntut hak-hak yang seharusnya diberikan dan dinikmati oleh pekerja tersebut. Akibat hukum adalah suatu peristiwa yang disebabkan oleh suatu sebab, yaitu perbuatan badan hukum, baik yang sesuai maupun yang melawan hukum. menurut Soedjono

12 Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54.

Dirdjosisworo, akibat hukum timbul karena adanya hubungan hukum dimana di dalam hubungan hukum ada hak dan kewajiban.[13] Peraturan hukum contohnya, karena ada peraturan hukum dan yang menggerakkan disebut peristiwa hukum dan rumusan tingkah laku yang ada dalam peraturan hukum harus benar-benar terjadi sehingga menimbulkan akibat hukum.[14]

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengaplikasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

2. *Build Operate and Transfer (BOT)*

   Build Operate and Transfer atau Bangun Guna Serah adalah perjanjian kerja sama antara pemilik properti dan investor, yang menyatakan bahwa pemilik hak properti memberikan hak kepada investor untuk membangun bangunan selama masa kontrak dan mengalihkan kepemilikan bangunan kepada pemilik hak properti di akhir masa kontrak.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

   Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja. Artinya

[13] Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Tinggi, Jakarta, 2010, hlm. 131.

[14] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 40.

harus ada fakta/alasan tertentu untuk pemutusan hubungan kerja ini. Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya adalah masa pekerja berhenti untuk mencari nafkah, hal tersebut oleh penguasa terhadap pekerjanya berdasarkan beberapa alasan dan keadaan.[15]

Pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi empat bagian yaitu, pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha saat ini masih sering terjadi karena alasan operasional atau kesalahan perekrutan orang dimana penguasa dapat memutuskan hubungan kerja karyawannya dengan atau tanpa persetujuan dari serikat pekerja/buruh, hal tersebut dapat dilakukan apabila memiliki alasan yang jelas.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang disarankan pada metode, sistem, dan gagasan tertentu, dan bertujuan untuk menganalisis dan mempelajari fenomena hukum tertentu. Selain itu juga dilakukan kajian secara mendetail terhadap situasi hukum dan dicari solusi permasalahan yang timbul dari gejala permasalahan tersebut.

[15] Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 136.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis empiris, yaitu jenis penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan hukum yang sedang berlaku dan kejadian yang terjadi dalam masyarakat, yang dibangun berdasarkan objek hukum itu sendiri.[16]

2. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan melalui perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan secara kasus. Pendekatan perundang-undangan menurut Peter Mahmud Marzuki adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang regulasi yang bersangkutan dengan permasalahan yang sedang ditangani.[17] Sedangkan pendekatan secara kasus adalah mempelajari kasus-kasus yang bermakna empirik guna memperoleh gambaran terhadap dampak penormaan antara aturan hukum dan praktik hukum.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah masalah-masalah yang dikaji dalam suatu penelitian yaitu :

a. Mengenai perlindungan hukum pekerja PT Yogya Indah Sejahtera akibat peralihan pengelolaan ke PT Setia Mataram Tritunggal telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

[16] Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Surabaya, 2005, hlm. 57.

[17] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 157.

b. Mengenai hambatan dari pelaksanaan upaya perlindungan hukum bagi pekerja atas peralihan pengelolaan tersebut.

4. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah pihak yang dipilih oleh peneliti untuk memberikan keterangan tentang masalah yang diteliti berdasarkan pengetahuan dan kemampuannya di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data primer dan data sekunder. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan hukum primer umumnya merupakan sumber hukum atau peraturan yang mengikat. Dalam hal ini peraturan hukum, khususnya hukum yang diakui dan berlaku di negara Indonesia, yaitu: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan hukum sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung yang merupakan hasil dari proses penelitian sebelumnya, asalkan hasil tersebut memberikan gambaran sumber utama seperti: Jurnal ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, buku, kesimpulan dari diskusi, serta tulisan yang berhubungan dengan penelitian.

c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Pada penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan ialah Kamus Besar Bahasa Indonesia.

6. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, mengumpulkan, menelaah, dan mengkritisi ketentuan peraturan perundang-undangan, pendapat ilmiah dan ahli, jurnal dan hasil penelitian sejenis.

7. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis adalah analisis kualitatif-deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menafsirkan sesuatu, misalnya situasi keadaan yang berkaitan dengan hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, dan akibat yang terjadi. Karakteristik dari deskriptif ini berupa gambar, kata-kata, observasi, dan bukan angka.

G. Kerangka Tulisan

Untuk memudahkan penulisan dan pembahasan hasil penelitian, maka sistematika penulisan penelitian ini dibahas dan diuraikan menjadi 4 (empat) bab secara sistematis. Adapun kerangka tersebut sebagai berikut :

1. Bab I, yaitu pendahuluan yang berisikan atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teori, metode penelitian, dan kerangka tulisan.
2. Bab II, yaitu Tinjauan Pustaka yang mencakup analisis yang komprehensif, kritis, dan mendalam tentang dasar-dasar atau penalaran penulis, adapun komponen yang tersusun sebagai berikut:
   i. Perlindungan Hukum
   ii. *Build Operate and Transfer* (BOT)
   iii. Pemutusan Hubungan Kerja
3. Bab III, yaitu hasil data analisis dan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja PT Yogya Indah Sejahtera atas peralihan pengelolaan ke PT Setia Mataram Tri Tunggal.
4. Bab IV, yaitu penutup yang berisikan mengenai kesimpulan dan saran.

Bab II

TINJAUAN UMUM

A. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan martabat manusia dan pengakuan hak asasi manusia yang menjadi hak badan hukum berdasarkan ketentuan hukum. Perlindungan hukum di Indonesia adalah berdasarkan Pancasila sebagai dasar konseptualnya meskipun berawal dari pemikiran Barat, akan tetapi tetap menekankan pada perlindungan hak asasi manusia. Di Indonesia prinsip perlindungan hukum bagi rakyat adalah pengakuan dan perlindungan terhadap rakyat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Pada Konsep barat Perlindungan hukum menerapkan pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia yang memberikan isi maknanya dan konsep rechsstaat atau *the rule of law* yang merupakan sarananya. Teori perlindungan hukum juga bermula dari teori hukum kodrat atau aliran hukum alam yang artinya hukum itu berdasarkan hukum alam, hukum yang berasal dari Tuhan bersifat universal dan abadi sehingga tidak ada pemisahan antara hukum dan moralitas. Aliran hukum alam ini setuju bahwa hukum dan moralitas itu cerminan dan pengaturan dari internal dan ekternal kehidupan manusia.

Menurut Mukti, A. Fadjar, perlindungan hukum merupakan penyempitan dari arti perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan

hukum. Perlindungan hukum juga mengacu pada adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini manusia sebagai subyek hukum dalam berhubungan dengan sesama manusia dan lingkungannya. Sebagai subyek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum.[18] Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang diambil oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum untuk menciptakan ketertiban dan kedamaian sehingga orang dapat menikmati martabat kemanusiaannya.[19]

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang menyangkut dua kekuasaan, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Mengenai kekuasaan pemerintah, persoalan perlindungan hukum rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (penguasa). Dalam kaitannya dengan kekuatan ekonomi, perlindungan hukum adalah tentang melindungi (pengusaha) yang lemah terhadap (pengusaha) yang kuat, misalnya melindungi pekerja dari majikan.[20] Philip juga berpandangan bahwa perlindungan hukum adalah tindakan pemerintah kepada rakyat yang bersifat preventif dan represif, yaitu :[21]

---

[18] Https://Tesishukum.Com/Pengertian-Perlindungan-Hukum-Menurut-Para-Ahli/ Diakses Pada 4 Maret 2023 Pukul 17.00.

[19] Setiono, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

[20] Philipus M Hadjon , *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Armico, Bandung, 2003, hlm 42.

[21] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.30.

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif ini memberikan kesempatan kepada subjek hukum untuk mengajukan keberatan sebelum keputusan pemerintah berbentuk final, tujuannya adalah agar tidak terjadi perselisihan. Perlindungan hukum ini sangat penting bagi tindakan pemerintah yang berlandaskan pada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang bersifat preventif mendorong pemerintah untuk mengambil keputusan secara hati-hati dan bijaksana. Serta tidak adanya rezim perlindungan hukum preventif yang spesifik di Indonesia.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa pada penanganan perlindungan hukum oleh Peradilan Umum dan Tata Usaha Negara Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah didasarkan dan berasal dari konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia karena menurut sejarah Barat, munculnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia bertujuan untuk memaksakan pembatasan dan kewajiban kepada masyarakat juga pemerintah. Prinsip lain yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah aturan hukum suatu negara itu sendiri. Dalam hal pengakuan

dan perlindungan hak asasi manusia, maka pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia menempati urutan teratas dan dapat dikaitkan dengan tujuan negara hukum.

Perlindungan hukum dirancang untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dilanggar oleh orang lain, dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum, atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai cara yang memungkinkan untuk menawarkan kepada aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman secara mental dan fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.[22]

Secara terminologis, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai gabungan dari dua pengertian, yaitu "perlindungan" dan "hukum". KBBI mendefinisikan perlindungan sebagai hal atau kegiatan yang melindungi. Maka hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau praktek yang mengikat secara resmi yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Berkaitan dengan pengertian tersebut, maka perlindungan hukum dapat diartikan sebagai upaya untuk melindungi apa yang dilakukan oleh pemerintah atau instansi dengan berbagai peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri yaitu memberikan perlindungan. Dari pengertian sederhana tersebut, Kamus Hukum juga mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat

[22] Satjipto Raharjo, *Permasalahan Hukum Di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1983, hlm. 74.

memaksa yang mengatur tingkah laku manusia dalam lingkungan sosial. Peraturan ini ditetapkan oleh regulator dan pelanggaran terhadap peraturan ini akan berakibat pada tindakannya.[23]

Pada prinsipnya sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila, Indonesia harus memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya, sehingga perlindungan hukum tersebut menghasilkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan sosial dalam kerangka negara kesatuan yang berjiwa negara kesatuan serta kekeluargaan untuk kesejahteraan bersama.

Berkaitan dengan pekerja/buruh, Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat semakin lemahnya posisi pekerja/buruh. Tujuan perlindungan terhadap pekerja/buruh adalah untuk menjamin terwujudnya hak-hak dasar pekerja/buruh serta menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerjaa/buruh.[24] Hal tersebut dapat terwujud dengan memperhatikan perkembangan dan kepentingan dunia usaha. Mengenai bentuk perlindungan hukumnya ialah berkaitan dengan waktu kerja pekerja, sistem penggajian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial dan etos kerja, yang menjamin efisiensi kerja yang tinggi serta perlakuan dan moral yang layak.

[23] Https://Jdih.Sukoharjokab.Go.Id/Informasi/Detail/90 Diakses Pada 4 Maret 2023 Pukul 16.46.

[24] Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Vol. 3 No. 2, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, 2016, hlm. 4.

Seperti yang dinyatakan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa "Setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum". Mengacu pada Pasal tersebut memberikan makna yaitu setiap orang harus diperlakukan sama di hadapan hukum dan berhak atas perlindungan yang sama tanpa diskriminasi.

Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Setiap pekerja, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan keyakinan politik, memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan, termasuk terhadap para penyandang cacat."[25]

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam:[26]

a. perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan memperoleh penghasilan guna kebutuhan sehari-hari pekerja/buruh meskipun ia sudah tidak mampu lagi bekerja di luar kehendaknya.
b. perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang memungkinkan pekerja terlibat dalam kegiatan bersama seperti jaminan kesehatan kerja, jaminan kesejahteraan, jaminan terjaga kehormatan, jaminan

[25] Agung Brahmanda Yoga, Dewa Gde Rudy, Ketut Sandhi Sudarsana, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Mertha Suci Bangli*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 2 No. 5, Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2014, hlm.3.

[26] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hlm. 61-62.

kebebasan berserikat/berorganisasi, dan jaminan terhadap majikan untuk memberikan hak penuh pekerja sesuai dengan ketentuan.

c. perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan, kenyamanan, dan keselamatan bekerja.

B. Build Operate and Transfer (BOT)

1. Pengertian Build Operate and transfer (BOT)

Build Operate and Transfer (BOT) atau Bangun Guna Serah (BGS) adalah bentuk kerja sama atau sebuah investasi yang banyak dilakukan antara pemerintah dengan investor. BOT adalah bentuk perjanjian kerjasama antara pemilik properti dan investor, yang menyatakan bahwa pemegang hak milik memberikan hak kepada investor untuk membangun suatu bangunan selama masa pembangunan, penggunaan dan penyerahan serta mengalihkan kepemilikan bangunan tersebut kepada pemegang hak milik, setelah masa konstruksi berakhir maka perjanjian BOT juga berakhir.[27] Bangunan yang dibangun oleh investor dapat berupa gedung perkantoran, apartemen, pusat perbelanjaan, gedung komersial (pertokoan), hotel dan/atau gedung lainnya. menurut Perjanjian Pemanfaatan dan Pembangunan, pemegang hak memberikan hak untuk untuk membangun dan menggunakan suatu bangunan, serta pemilik hak milik yang memberikan hak kepada penanam modal,

[27] https://accounting.binus.ac.id/2021/12/09/built-operate-and-transfer-bot/ Diakses Pada 22 Mei 2023, Pukul 18.55.

membuat perjanjian tentang Pengalihan Pemanfaatan bangunan tersebut.

BOT adalah Pemanfaatan Barang Milik Negara/Daerah berupa tanah oleh pihak lain dengan cara mendirikan bangunan dan atau sarana berikut fasilitasnya, kemudian didayagunakan oleh pihak lain tersebut dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati, untuk selanjutnya diserahkan Kembali tanah beserta bangunannya dan/atau sarana berikut fasilitasnya setelah berakhirnya jangka waktu.[28] Sedangkan pengertian lainnya, perjanjian BOT/BGS adalah pemanfaatan barang milik daerah berupa tanah oleh pihak lain dengan cara mendirikan bangunan dan/atau sarana berikut fasilitasnya, kemudian didayagunakan oleh pihak lain tersebut dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati, untuk selanjutnya diserahkan kembali tanah beserta bangunan dan/atau sarana berikut fasilitasnya setelah berakhirnya jangka waktu.[29]

Menurut Jeffrey Delmon *Build, Operate, and Transfer* dideskripsikan sebagai berikut :[30]

> *"In a typical BOO/BOT project the public sector grantor grants a concession to a private company to develop and operate what would traditionally be a public sector project. This Private company, or private company, obstains financing for the project. And procures the design and construction of the works and operates the facility during the concession period"*

[28] Pasal 1 ayat (14) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.

[29] Pasal 1 ayat (36) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

[30] Jeffrey Delmon, *BOO/BOT Projects : A Commercial and Contractual Guide* , Sweet and Maxwell, London, 2000, hlm. 5.

Felix O. Soebagjo juga mengungkapkan bahwa BOT adalah perjanjian yang mengacu pada sistem pembiayaan skala besar (umumnya diterapkan pada proyek-proyek pemerintah) yang meliputi studi kelayakan, pengadaan barang dan peralatan, pembiayaan, dan konstruksi dan operasi, serta pendapatan yang diperoleh dari operasi tersebut yang disediakan oleh satu pihak dan pihak lain tersebut menerima hak untuk mengoperasikan, memelihara dan menerima manfaat keuangan proyek untuk menutupi biaya pengembangan proyek (sebagai imbalan) dan menerima keuntungan yang diharapkan selama jangka waktu tertentu (masa konsesi).[31]

Menurut Budi Susanto BOT adalah perjanjian atau kontrak antara pemilik proyek (pemerintah) dengan pihak lain seperti pelaksana atau eksekutor proyek. Dalam hal ini, pemilik proyek memberikan hak kepada operator atau pelaksana untuk mendirikan sarana atau prasarana (umum) dan menggunakannya selama jangka waktu tertentu dan mengambil seluruh atau sebagian keuntungan, dan pada akhir masa kontrak proyek akan dikembalikan kepada pemilik proyek.[32] Sedangkan menurut Ridwan Soleh perjanjian BOT adalah suatu konsep dimana proyek dibangun dengan biaya penuh oleh perusahaan swasta, beberapa perusahaan swasta atau bekerja sama dengan BUMN dan setelah pembangunannya dioperasikan oleh kontraktor dan setelah tahap

[31] Felix O. Soebagjo, *Pengkajian Tentang Aspek Hukum Build Operate and Transfer*, Penelitian, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 1994. Hlm. 64.

[32] Budi Santoso, *Aspek Hukum Pembiayaan Proyek Infrastruktur Dengan Model Build, Oparate, and Transfer*, Genta Press, Yogyakarta, 2008, hlm. 15-16.

operasional selesai sesuai kontrak BOT, maka proyek diserahkan kembali kepada negara atau pemertintah sebagai pemilik proyek.[33]

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Build, Operate, and, Transfer (BOT) atau Bangun Guna Serah adalah bentuk kerja sama atau imvestasi yang banyak dilakukan antara pemerintah dengan investor biasanya dilakukan dengan cara memberikan hak kepada investor untuk mendirikan bangunan di atas sebuh tanah atau sarana berikut dengan fasilitasnya kemudian didayagunakan oleh pihak lain dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati yang selanjutnya apabila jangka waktu tersebut telah habis maka diserahkan kembali tanah atau sarana berserta fasilitasnya kepada pemilik hak. Jangka waktu atau konsesi ini memakan rentan waktu sekitar 20 (dua puluh) hingga 30 (tiga puluh) tahun dalam perjanjian, dalam hal mendayagunakan sebuah bangunan investor atau pihak lain tersebut diperbolehkan untuk memungut hasil atau imbalan jasa karena telah membangun proyek tersebut. Jangka waktu yang dibilang cukup lama ini digunakan agar investor sektor swasta dapat menerima kembali biaya-biaya konstruksi yang telah digunakan dalam membangun sebuah proyek yang pada akhirnya dikembalikan kembali kepada pemerintah.

[33] Ridwan Soleh, *Kajian Tentang Kerja Sama Pembiayaan dengan Sistem Build Operate And Transfer (BOT) di Kabupaten Pekalongan*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009, hlm. 42.

2. Konsep dan Unsur-Unsur Build, Operate, and Transfer

Pada perjanjian BOT sendiri mempunyai sebuah konsep tersendiri, yaitu pemerintah bekerja sama dengan pihak swasta dengan pembiayaan pembangunan ditanggung sebagian oleh pemerintah yang didapat dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN), yang dimaksud dengan pembiayaan adalah pemerintah hanya mampu membantu sekitar 20% (dua puluh persen) dari anggaran APBN.[34] Dari beberapa pengertian BOT diatas dijelaskan bahwa pihak swasta mendapatkan benefit atau keuntungan dari hasil pembangunan yang dioperasikannya sampai dengan waktu periode tertentu untuk dikembalikan lagi kepada Pemerintah Daerah dengan ketentuan:[35]

1. Pihak swasta melakukan pembangunan gedung komersil dengan sebagian biaya dari pemerintah, selanjutnya bangunan diserahkan kepada pemerintah sebagai pemilik dan pengelola.
2. Pihak swasta mendapatkan bagi hasil berupa retribusi parkir dan sewa ruko masing-masing sebesar 70% (tujuh puluh persen) dan pemerintah mendapatkan 30% (tiga puluh persen) dari keuntungan yaitu selama 20 tahun.
3. Pemerintah mendapatkan hak mengelola asset bangunan sepenuhnya setelah masa 20 tahun.

[34] Lorenzo Marco, *Pembatalan Perjanjian Bangun Guna Serah Antara Pemerintah Daerah Bogor Dengan Pihak Swasta Ditinjau Dari Sudut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jurnal Hukum Adigama, Vol. 1 No. 1, Universitas Tarumanegara, Banten, 2018, Hlm. 2

[35] Anjar Pachta Wirana, Tentang Aspek Hukum Perjanjian Build Operate and Transfer (BOT), BPHN, Jakarta, 1974, hlm. 1.

Dari penjelasan diatas, adapun unsur-unsur yang terkandung di dalam perjanjian Build, Operate, and Transfer (BOT) yaitu:[36]

a. Investor (penyandang dana) yaitu Kontrak BOT adalah model kerjasama antara pemilik tanah dan investor yang memiliki modal atau sumber daya. Setelah fasilitas dibangun, investor menerima izin untuk beroperasi dan mengumpulkan hasil (Operate) dalam jangka waktu tertentu.
b. Tanah yaitu pemilik tanah atau perusahaan yang memiliki tanah ingin membangun bangunan komersial di tanah mereka, tetapi tidak memiliki dana untuk mengadakan perjanjian pengalihan bangunan.
c. Bangunan komersial yaitu investor yang ingin membangun gedung komersial tetapi tidak memiliki hak untuk membangun gedung komersial, dan ada pemilik tanah yang rela menyerahkan tanahnya untuk pembangunan gedung komersial.
d. Jangka waktu operasional yaitu penanam modal membangun bangunan komersial di atas tanah milik pihak lain dan berhak menggunakannya selama jangka waktu tertentu setelah pekerjaan konstruksi selesai. Selama masa operasi, pemilik tanah berhak menerima pembayaran tertentu.

[36] *BOT (Build, Operate, And, Transfer) Agreement* Http://Advokatku.Blogspot.Com/2009/05/Bot-Build-Operate-And-Transfer.Html Diakses Pada 23 Mei 2023, Pukul 20.40 WIB.

e. Penyerahan (transfer) yaitu pada akhir masa manfaatnya, investor harus mengembalikan properti dan bangunan komersial di atasnya kepada pemiliknya.

3. Prosedur Pelaksanaan Build, Operate, and Transfer (BOT)

Perjanjian *Build, Operate, and Transfer* dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu :[37]

1. Pembangunan (*Build*)

   Pemilik proyek sebagai pemberi hak pengelolaan memberikan kuasanya kepada pemegang hak (pelaksana proyek) untuk membangun sebuah proyek dengan dananya sendiri bisa juga beberapa hal dimungkinkan untuk didanai secara bersamaan (participate interest). Dalam pembangunan ini desain dan spesifikasi bangunan merupakan usulan dari pemegang hak pengelolaan yang harus mendapat persetujuan dari pemilik proyek yakni pihak pertama menyerahkan tanahnya kepada pihak lain untuk dibangun.

2. Pengoperasian (*Operate*)

   Proses ini merupakan masa atau tenggang waktu yang diberikan pemilik proyek kepada pemegang hak untuk selama jangka waktu tertentu mengoperasikan dan mengelola proyek tersebut untuk diambil manfaat ekonominya. Bersamaan dengan hal tersebut pemegang hak berkewajiban melakukan pemeliharaan terhadap

[37] *Perjanjian build operate and transfer* https://rewangrencang.com/perjanjian-build-operate-transfer/ Diakses Pada 23 Mei 2023 Pukul 21.30 WIB.

proyek tersebut. Di masa ini, pemilik proyek juga dapat menikmati hasil sesuai dengan perjanjian jika ada. Hal ini berfungsi untuk mendapatkan penggantian biaya atas pembangunan dalam jangka waktu tertentu.

3. Penyerahan Kembali (*Transfer*)

   Pemegang hak pengelolaan menyerahkan hak pengelolaan dan fisik proyek kepada pemilik proyek setelah masa konsesi selesai tanpa syarat dimana pembebanan biaya penyerahan umumnya telah ditentukan dalam perjanjian mengenai siapa yang menanggungnya, dengan kata lain pihak kedua menyerahkan kepemilikan bangunan komersial tersebut kepada pemerintah selaku pemilik hak.

Tahapan-tahapan tersebut dapat dilakukan apabila memenuhi ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006, kemudian diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2008 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 tahun 2017, yaitu:

a. Pemerintah Daerah memerlukan bangunan dan fasilitas bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk pelayanan umum dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
b. Tanah milik pemerintah daerah yang telah diserahkan oleh pengguna kepada Kepala daerah; dan
c. Tidak tersedia dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk penyediaan bangunan dan fasilitas dimaksud.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian PHK

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban diantara pekerja/buruh dan pengusaha.[38] Menurut Imam Soepomo putusnya hubungan kerja berarti bagi pekerja awal dari segala akhirnya, maksudnya adalah awal dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, awal dari berakhirnya kemampuan membiayai kehidupan sehari-hari dan keluarganya serta awal dari berakhirnya kemampuan membiayai sekolah anak-anaknya, dan lain-lain.[39]

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja dikarenakan hal tertentu yang akibatnya pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.[40] Menurut Sedarmayanti, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu keadaan pekerja tidak bekerja pada suatu instansi karena hubungan kerja antara pekerja dengan instansi tersebut telah berakhir atau masa kontraknya telah berakhir.

Pemutusan hubungan kerja hakikatnya juga dapat diartikan sebagai suatu pengakhiran sumber nafkah yang pada prinsipnya, berakhirnya hubungan kerja juga dapat berarti berakhirnya sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya, hal ini biasanya dilakukan oleh pemberi kerja

[38] Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[39] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Keenam, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 143.

[40] Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm.438.

terhadap pekerjanya.[41] Dalam manajemen sumber daya manusia, berakhirnya hubungan kerja disebut dengan turnover. Padahal, perputaran karyawan merupakan masalah klasik yang dihadapi pengusaha sejak era Revolusi Industri. Kondisi kerja yang buruk, upah yang rendah, jam kerja yang berlebihan dan kurangnya jaminan sosial menjadi penyebab utama fluktuasi pada saat itu.[42] Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja tetap antara perusahaan dengan karyawannya, pemisahan perusahaan dan karyawan, pemindahan karyawan dari perusahaan lain dan ke perusahaan lain, atau pemecatan karyawan dari perusahaan yang dibayarnya untuk berbagai alasan.[43]

Pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja tidak menimbulkan masalah, karena para pihak sama-sama mengetahui pemutusan hubungan kerja, sehingga setiap orang berusaha untuk mempersiapkan keadaan ini, tetapi untuk pemecatan karena kebijakan, majikan atau perselisihan mempengaruhi kedua belah pihak, terutama pekerja, yang tentunya akan

[41] Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, *et.al*, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm.136.

[42] Mawey Z. Alfa, Sri Mulyasi, Ferdy Roring, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA, Edisi Vol. 4 No. 1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016, hlm. 263.

[43] *Ibid*.

menimbulkan reaksi yang tidak dapat diterima oleh alasan pemutusan hubungan kerja.[44]

Berdasarkan beberapa penyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja atau perjanjian atau kontrak antara pekerja dan pengusaha. Dalam pemutusan tersebut menyebabkan akibat buruk bagi pekerja dikarenakan pekerja kehilangan penghasilan guna kehidupan sehari-harinya. Menulang mengatakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

a. Penghentian (termination), yaitu pemutusan hubungan kerja yang karena telah selesai atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati, maka pekerja harus meninggalkan pekerjaannya.
b. Pemecatan (Dismissal), yaitu pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakulan pelanggaran yang telah ditetapkan.
c. Redundansi, yaitu pengakhiran hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan mesin-mesin berteknologi baru.
d. Penghematan (Retrenchment), yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan karena masalah ekonomi.

[44] Erni Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT Medco Lestari Papua)*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Edisi Vol. 5 No.2 Universitas Musamus Merauke, 2014, hlm. 508.

Sebenarnya bagi perusahaan PHK merupakan kerugian karena harus melepaskan karyawan yang telah dilatih secara sadar atau tidak sadar dengan biaya yang besar dan yang sudah mengetahui metode kerja yang dibutuhkan perusahaan. Namun terkadang, pemutusan hubungan kerja diperlukan untuk menyelamatkan perusahaan dan menghindari kerugian serius.[45] Berbeda dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatakan bahwa pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan memerintahkan pemberhentian sementara, yang dilakukan dalam prosesnya akan tetap mendapat upah.[46]

2. faktor atau alasan pengusaha atau perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja

Beberapa faktor perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) [47]

1. Karena penyederhanaan atau rasionalisasi organisasi, yaitu pengunduran diri yang terhormat dari Perseroan karena kesulitan

[45] Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Laksbang Pressindo, Surabaya, Ctk. Pertama, 2017, hlm.97.

[46] Rudi Febrianto, Ratna Herawati, *Perlindungan Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Edisi, Vol 3 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2021, hlm. 115.

[47] Mawey Z. Alfa, Sri Mulyasi, Ferdy Roring, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA, Edisi Vol. 4 No. 1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016, hlm 264.

yang dihadapi, sehingga perlu adanya penyederhanaan dan rasionalisasi organisasi.

2. Karena pelanggaran disiplin, yaitu penyimpangan atau tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja yang mengakibatkan terkena hukuman.
3. Karena ketidakmampuan pekerja yang bersangkutan oleh perusahaan terhadap pekerja yang dianggap tidak disiplin dan tidak kompeten.

Kemudian dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan adanya alasan perseroan atau perusahaan melakukan PHK berdasarkan:

1. Pekerja atau buruh melakukan kesalahan berat.
2. Pekerja atau buruh diduga melakukan tindak pidana.
3. Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja.
4. Pekerja atau buruh mengundurkan diri
5. Karena terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau pengambilalihan kepemilikan perusahaan.
6. Karena terjadi likuidasi, yaitu perusahaan tutup dikarenakan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeur*).
7. Karena adanya efisiensi dari perusahaan.

3. Macam-macam Pemutusan hubungan kerja

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum, berarti hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja berakhir dengan sendirinya apabila

kedua belah pihak hanya bersifat pasif, hal ini dapat terjadi pada kondisi:[48]

a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu kontrak kerja secara tertulis berakhir pada jangka waktu yang telah ditentukan setelah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, demikian juga berlaku pada pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian karena sudah jelas tertuang di dalam kontrak perjanjian tersebut.
b) Buruh meninggal dunia, yaitu pemutusan yang dikarenakan pekerja meninggal dunia di mana tugas karyawan adalah melakukan pekerjaan menjadi suatu hal yang tidak dapat dipisahkan baik diwakilin maupun diwariskan.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh, yaitu putusnya hubungan kerja yang dikarenakan buruh dengan alasan mengundurkan diri atas dasar keinginan sendiri dan karena adanya ancaman dari pengusaha dengan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.[49] Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja dapat terjadi:[50]

[48] Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Laksbang Pressindo, Surabaya, Ctk. Pertama, 2017 hlm. 98.

[49] Shidarta, Abdul Rasyid, Ahmad Sofian, *Aspek Hukum Ekonomi Dan Bisnis*, Prenadamedia, Jakarta, 2019, hlm. 116-117.

[50] *Op Cit*, hlm. 100.

a) Dalam masa percobaan yaitu buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran sesuai dengan Pasal 1603 ayat (1) KUHPerdata.
b) Dengan meninggalnya majikan yaitu hubungan kerja tidak akan berakhir kecuali hal ini ditentukan dalam perjanjian kerja
c) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang di dalamnya tidak tertuang mengebai waktu kerja, sehingga pekerja berhak memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran.
d) Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu yaitu pengakhiran perjanjian kerja yang dilakukan baik dalam waktu tertentu ataupun tidak waktu tertentu. Apabila ditinjau dengan hukum maka hal ini bersifat melawan hukum, kecuali memnbayar ganti kerugian kepada majikan atau pengusaha, adanya alasan mendesak dan adanya alasan memaksa atau force majeur.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha,[51] dalam hal ini ada beberapa alasan yang menyebabkan pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja, seperti ketika pekerja melakukan kesalahan besar atau bahkan kesalahan kecil tanpa

[51] Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 138.

produktif. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja yang tergolong menganggur atau diberhentikan oleh pekerja, di mana karyawan hanya menerima uang jasa, PHK oleh majikan disini pekerja berhak atas uang pesangon dan bonus pekerjaan tetapi, berakhirnya hubungan kerja oleh pemberi kerja sebenarnya merupakan awal dari berakhirnya sumber penghasilan pekerja, oleh karena itu ia berhak atas pemecatan dan upah sesuai dengan jam kerja. Pemecatan tersebut hanya ditujukan untuk biaya hidup selama karyawan tersebut belum menemukan pekerjaan baru. Besarnya ganti rugi dan hak lainnya akan disepakati bersama oleh kedua belah pihak berdasarkan hasil negosiasi. Tingkat keparahan kesalahan pekerja menentukan jumlah pemecatan yang diterima pekerja serta efektifitas berakhirnya hubungan kerja juga ditentukan oleh hasil kesepakatan para pihak tanpa melibatkan pihak ketiga.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, yaitu ketika salah satu piha baik dari majikan ataupun pekerja mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan, menurut Pasal 1603.v KUHPerdata ditentukan bahwa masing-masing pihak berhak setiap saat atau bahkan sebelum dimulainya tindakan untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan tempat tinggalnya karena

alasan memaksa. Ada beberapa alasan yang menjadi dasar bagi permohonan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan, yaitu:[52]

a) karena alasan penting, yaitu alasan mendesak di mana tiap pihak mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku dan tanpa persetujuan pihak lainnya yang bertindak berlawanan dengan hukum, kecuali pihak yang bersangkutan membayar ganti rugi.
b) karena merugikan buruh yang belum dewasa, yaitu ketika seorang wakil sah yang belum dewasa mengajukan ke pengadilan dikarenakan perjanjian kerja baik akan merugikan buruh yang belum dewasa dan juga telah merugikan buruh.
c) pembatalan perjanjian kerja menurut Pasal 1267 KUHPerdata, yaitu wewenang para pihak apabila perjanjian yang disepakati tidak terpenuhi disertai dengan biaya ganti rugi.

D. Perlindungan Hukum Dalam Islam

Hukum islam adalah bagian dari agama islam dengan sistem hukum yang menggunakan beberapa isttilah penting di dalamnya seperti hukm dan ahkam, Syariah atau syari'at, fiqih atau fiqh, dan lainnya. Hukum islam

[52] Koesparmono, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta, hlm. 117.

berarti seluruh ketentuan-ketentuan perintah Allah SWT yang wajib ditaati oleh seorang muslim. Hukum islam adalah didefinisikan sebagai syariat, yang berarti hukum-hukum yang diberikan oleh Allah kepada umat-Nya melalui seseorang Nabi, baik yang berkaitan dengan kepercayaan (aqidah) maupun perbuatan (amaliah).[53]

Hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam bidang ketenagakerjaan Islam menciptakan konsep upah mengupah karena hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja. Pengusaha harus memperlakukan pekerjanya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri, dan mereka tidak boleh mempekerjakan pekerja di bawah kemampuan mereka. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Mudassir (74):38

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

"Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukakannya"

Berdasarkan ayat ini islam melindungi kepentingan majikan dengan mewajibkan pekerja yang jujur, teliti, rajin, cermat, dan dapat dipercaya sehingga majikan juga memiliki harapan bahwa buruh yang dipercayainya agar dapat melakukan tugasnya dengan adil.[54] Sebelum segala sesuatu terjadi antara pekerja dan majikan dalam suatu perusahaan, maka harus ada

[53] Rizka Febriyanti, Skirpsi, *Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari*, Fakultas Syari;Ah, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2021, Hlm. 24.

[54] Mawardi Pelangi, *Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam,* Vol.1 No.2 Jurnal Kajian Islam Kontempore*r*, Universitas Muhammadiyah Makassar Indonesia, 2010, hlm. 83.

sebuah perjanjian kerja antara majikan dan pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua.[55]

Karena di dalam islam perjanjian dan kesepakatan memiliki efek yang baik dan peran yang signifikan dalam menjaga perdamaian dan sangat penting untuk menyelesaikan berbagai perselisihan, maka persamaan hubungan ini menjadi kewajiban dalam Islam untuk menaati dan menerapkannya. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat Al-Maidah (5):1

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَوْفُوا۟ بِٱلْعُقُودِ ۚ
أُحِلَّتْ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَٰمِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ
عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّى ٱلصَّيْدِ وَأَنتُمْ حُرُمٌ ۗ إِنَّ
ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu Ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya."

Allah SWT maupun sesama manusia selama dalam perjanjian tersebut tidak mengandung ketentuan yang melanggar atau melenceng dari ajaran islam. Hal ini disebutkan dalam hadits riwayat Bukhari dan

[55] Annisa Tassia H, Skripsi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Fakultas Syariah Dan Hukum*, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017, hlm. 8-9.

Muslim yang berbunyi: “Setiap syarat (ikatan janji) yang tidak sesuai dengan Kitab Allah, adalah batil meskipun serratus macam syarat” (HR. Bukhari & Muslim dari Aisyah RA).

b. Ketetapan Allah sebagai yang maha berkehendak, maksudnya adalah Allah menetapkan hukum sesuai dengan kehendak-Nya yang sejalan dengan hikmah dan keadilan-Nya.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum pekerja PT Yogya Indah Sejahtera (PT YIS) atas peralihan pengelolaan ke PT Setia Mataram Tritunggal (SMT).

1. Perjanjian kerja

Umumnya perjanjian tidak terbatas pada bentuk tertentu yaitu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Ketentuan ini, baik secara lisan maupun tertulis, dimaksudkan untuk berfungsi sebagai alat bukti semata jika dikemudian hari terjadi perselisihan antara pihak yang membuat perjanjian. Namun, ada beberapa perjanjian yang bentuknya ditentukan oleh Undang-Undang ketika bentuk ini tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut menjadi batal atau tidak sah.[56]

Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan, kewajiban para pihak." Mengacu pada pengertian di atas perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh hal ini mengakibatkan terjadinya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan

[56] Muhammad Regen Pohan, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Merdeka Law Jurnal, Vol. 1 No. 2, Universitas Merdeka, Malang, 2020, hlm. 63.

pekerja/buruh. Menurut pengertian ini, perjanjian kerja mengandung unsur yakni pekerja, upah, dan perintah.

Secara teoritis, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila ada yang menyatakan bahwa buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar, meskipun dalam kehidupan nyata keduanya tidak sejajar di mana sebagai pemilik modal, pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi daripada pekerja yang jelas terlihat dari kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.[57]

Perjanjian kerja tersebut dilakukan oleh para pekerja dengan PT YIS selaku pengusaha atau pemberi kerja dengan 2 jenis perjanjian yaitu:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja yang didasarkan pada waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.[58]

[57] Esmi Warassih,*Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, PT Suryandaru Utama, Semarang, 2005, hlm. 33.

[58] Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan,* Jurnal Surya Kencana Satu, Vol. 10 No.1, Universitas Pamulang, Banten, 2019, Hlm. 64.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan tidak memiliki masa berlaku. Dalam hal ini hubungan kerja yang terjalin dapat berakhir ketika pekerja telah memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau mengajukan resign atau terkena PHK akibat adanya pelanggaran yang terjadi di tempat kerja atau ketika perusahaan mengalami pailit. Perjanjian PKWTT ini dibuat secara tertulis, jika dibuat secara lisan maka pemberi kerja/pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, serta pekerjaan ini pada prosesnya dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan di mana perusahaan dilarang membayar upah dibawah minimum yang berlaku,[59]

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maka pekerja mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Namun ketika pemutusan hubungan kerja terjadi pada pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan salah satu pihak mengakhiri hubungan

[59] Dina Firdaus, *Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT Atau PKWTT Di Sektor Pelayaran Oleh PT Internusa Bahari Persada Suatu Putusan Mahkamah Agung No 52 K/Pdt*, Skripsi, Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitam Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018, hlm. 42.

kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam pekerjaan waktu tertentu, maka jika pihak pekerja yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekeria sampai batas jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja. Tetapi kalau pihak pengusaha yang memutuskan hubungan kerja sebelum berakhir jangka waktu sesuai perjanjian maka pihak pengusaha diwajibkan membayar sisa jangka waktu yang ditetapkan sesuai besaran upah yang dijanjikan.[60]

Perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan PT YIS harus berakhir dikarenakan PT YIS terlibat melakukan perjanjian dengan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan sistem perjanjian *Build, Operate, and Transfer (BOT)*. Perjanjian BOT adalah kontrak antara instansi pemerintah dan badan usaha/swasta *(special purpose company)* dalam membangun infrastruktur publik yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan infrastruktur tanpa pengeluaran dana dari pemerintah, di mana pihak swasta (badan usaha) bertanggung jawab atas desain akhir, pembiayaan, konstruksi, operasi dan pemeliharaan sebuah proyek investasi bidang infrastruktur selama beberapa tahun, biasanya dengan transfer aset pada akhir masa kontrak.[61] Pada perjanjian ini pihak swasta sebagai pihak pengelola berhak mendapatkan revenue dari pengoperasian fasilitas infrastruktur tersebut selama periode konsesi

[60] *Ibid,* hlm. 56.

[61] Tatiek Sri Djatmiati*, Prinsip Izin Usaha Industri Di Indonesia* Disertasi. Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya, 2004, Hlm. 75.

berlangsung, umumnya masa kontrak perjanjian BOT berlaku antara 10 sampai 30 tahun.[62]

Perjanjian antara PT YIS dan pemerintah daerah DIY ini dibuat pada tahun 1992 dan berakhir pada Tahun 2022, pada saat perjanjian tersebut berakhir maka berakhir juga perjanjian antara para pekerja/buruh dengan PT YIS selaku pemberi kerja atau pengusaha dengan kata lain telah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja menurut pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 perjanjian kerja dapat berakhir, atau artinya hubungan kerja berakhir, ketika:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
4. Adanya putusan pengadilan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada saat berakhirnya hubungan kerja antara buruh dan PT YIS maka pekerja wajib menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan

[62] Ima Oktorina, *Kajian Tentang Kerjasama Pembiayaan dengan Sistem BOT dalam Revitalisasi Pasar Tradisional*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010, hlm.113.

keseluruhan hak dan kewajiban sebagaimana dengan ketentuan yang telah tercantum dalam perjanjian kerja. Pada proses ini PT YIS telah sepenuhnya melaksanakan hak dan kewajiban tersebut sehingga tidak terjadi perselisihan hubungan industrial di antaranya, sebagaimana hasil dari wawancara antara penulis dan Dinas Ketenagakerjaan DIY bahwa PT YIS selaku pemberi kerja atau pengusaha telah memenuhi hak para pekerja.[63] Hak tersebut tertuang pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu "Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Perjanjian yang dilaksanakan oleh PT YIS dan pemda berakhir, karena pemda ingin melakukan penbaharuan sistem *Build, Operate, and Transfer* (BOT) sesuai dengan perkembangan daerah saat ini. Pemerintah Daerah DIY saat ini telah bekerja sama dengan PT SMT untuk mengelola Mall Malioboro. Pemda DIY membuat perjanjian baru atau peralihan pengelolaan usaha dengan PT SMT yang semula bernama Mall Malioboro dan berubah nama menjadi Malioboro Plaza. PT SMT selaku manajer baru memberikan kesempatan kerjasama baru dengan para pekerja/buruh yang sebelumnya telah bekerjasama dengan PT YIS. Akan tetapi, para pekerja/buruh tersebut harus tetap melalui rekrutmen

[63] Wawancara dengan Angga Suanggana Pengawas Ketenagakerjaan dan K3 Disnakertrans DIY, di Yogyakarta, Pada Hari Selasa, 9 Mei 2023.

pekerjaan sesuai dengan persyaratan dari PT SMT dengan kata lain tidak secara otomatis diterima oleh PT SMT. Kesempatan ini tidak bersifat memaksa kepada seluruh pihak pekerja.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja

Pada dasarnya di dalam sebuah perusahaan pastinya ada keterkaitan antara pekerja/buruh dengan majikan atau pengusahanya. Untuk mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dengan para pekerja, maka ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam hubungan buruh/pekerja dan pengusaha berlaku hukum otonomi dan hetronomi, dan adanya hukum otonomi dan hetronomi inilah yang melahirkan hukum perburuhan bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat hukum privat artinya hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha di mana masing-masing pihak bebas untuk menentukan bentuk dan isi hubungan kerja di antara mereka. Bersifat hukum publik menunjukan pada adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh ketika mereka melakukan hubungan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.[64]

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum *(rechtstaat)* dan *rule of law,* masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran.

[64] Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Serang, 2012, hlm. 9-10.

Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.[65]

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya "*Crime and Costum In Savege*", mengatakan bahwa hukum tidak hanya beperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.[66] Sebagaimana dikatakan pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu "Setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja/buruh yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat."

Pada hakikatnya perlindungan terhadap pekerja adalah tujuan dari hukum ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar

[65] Ketut Sendra, Disertasi, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hlm. 18-19.

[66] Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 16.

pekerja dan buruh serta menjamin kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dengan mempertimbangkan perkembangan industri bisnis. Pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2001 adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan dengan jelas dan tegas setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah kontrol agar pekerja/buruh mampu melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai mhak untuk memperoleh perlindungan atas:
    a. keselamatan dan Kesehatan kerja;
    b. moral dan kesusilaan; dan
    c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:[67]

a. Hak atas pekerjaan. Hak ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
b. Hak atas upah yang adil. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang merupakan wujud atau kompensasi dari hasil kerjanya yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkan.
c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Hak ini ditujukan agar pekerja dapat memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota serikat pekerja
d. Hak atas perlindungan keamanan dan Kesehatan. Hak ini adalah hak atas hidup dan jaminan ini mutlak yang perlu dilakukan oleh perusahaan dengan resiko yang harus diketahui guna mencegah perselisihan di kemudian hari jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.[68]

[67] A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Edisi baru, Kanisius, Yogyakarta, 1998, hlm. 162-172.
[68] *Ibid*, hlm. 169-170.

e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini berlaku Ketika pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Pekerja juga wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti yang dituduhkan atau tidak.[69]

Berdasarkan pemaparan di atas dan sebagaimana hasil dari wawancara antara penulis dan Dinas Ketenagakerjaan DIY bahwa pihak PT YIS selaku pengusaha telah memberikan perlindungan kepada pekerjanya atas peralihan pengelolaan ke PT SMT yang mengakibatkan PHK, salah satu bentuk perlidungan yang diberikan adalah dengan memenuhi hak pekerja yang semestinya diterima oleh para pekerja akibat dari PHK tersebut, yaitu pekerja dengan status PKWT diberikan hak berupa uang kompenasi dan pekreja dengan status PKWTT diberikan hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Adapun mengenai pemberian uang hak kepada pekerja ini dikatakan telah sesuai dengan ketentuan yang ada, namun untuk mengetahui jumlah uang yang diberikan ini tidak dapat dikonfirmasi karena ini merupakan kebijakan dari pihak Disnaker dan perusahaan.

[69] *Ibid,* hlm. 170.

3. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.[70]

Tujuan perlindungan pekerja/buruh adalah untuk menjamin kelangsungannya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan pekerja/buruh tersebut sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.[71]

Dalam mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.[72] Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum

[70] Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Seti, Bandung, 2013, hlm. 73.

[71] Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 2007, hlm. 103.

[72] Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 123.

positif.[73] Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pelaksanaan pengawasan terdiri dari beberapa kegiatan, yaitu:[74]

a. Penyusunan rencana kerja;
b. Pemeriksaaan di perusahaan atau tempat kerja;
c. Penindakan preventif maupun secara represif;
d. Pelaporan hasil pemeriksaaan;
e. Perlindungan bersifat non-diskriminatif.

B. Hambatan dalam Upaya Perlindungan Hukum bagi Pekerja PT YIS Akibat Peralihan Pengelolaan ke PT SMT

Proses migrasi pekerja PT YIS ke PT SMT dilalui dengan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja terlebih dahulu. Pemutusan hubungan kerja dilakukan untuk mengakhiri hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan PT YIS dan berpindah ke PT SMT. Hal ini dilakukan mengingat berakhirnya Perjanjian BOT yang mengharuskan PT YIS mengakhiri proses bisnis di lokasi tersebut.

Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

[73] Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 52.

[74] Irhamudin, Ibrahim Fikma Edrisy, *Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Pada Pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah),* Vol. 2 No. 2, Universitas Muhammadiyah Kotabumi, Lampung, 2022, Hlm. 103.

perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Akan tetapi, dalam praktiknya hubungan kerja antara perusahaan masih sering tidak sesuai dengan aturan hukumnya misalnya masih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena hubungan itulah yang perlu diakhiri untuk menyelamatkan perusahaan. Adapun pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan pekerja, baik atas permintaan pekerja/buruh yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya pekerja/buruh tersebut dipandang sudah tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan.[75]

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Proses pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara PT YIS dengan pekerja tidak menimbulkan permasalahan dikarenakan PT YIS telah memenuhi hak dan kewajibannya dalam melakukan PHK tersebut. Hanya saja proses PHK yang dilakukan oleh PT YIS diberitahukan kepada pekerja sekitar 1 pekan atau 7 hari sebelum waktu penjatuhan PHK tiba. Menurut hasil wawancara dengan pekerja Sutopan Basuki selaku perwakilan Serikat Pekerja Mandiri Ibis Yogyakarta

[75] Iswanto Sastro Hadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 305.

Malioboro memberikan pernyataannya di dalam wawancara dengan Tempo.co bahwa PHK dilakukan pada 100 karyawan Hotel Ibis dan sekitar 140 karyawan Mall Malioboro, jadi total sekitar 240 sampai 250 karyawan di PHK di hari Senin tengah malam sekitar pukul 24.00 WIB. Sutopan juga mengatakan bahwa negosiasi yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan manajemen PT YIS tidak membuahkan hasil positif. Hal ini yang membuat pekerja kaget yang mengakibatkan gagalnya rencana-rencana rumah tangga yang telah disiapkan oleh pekerja dan tidak siap dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut.[76] Menurut Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan:

a. Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
b. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
c. Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat

[76] Dikutip dari https://jogja.tribunnews.com/2022/09/13/ratusan-pegawai-hotel-ibis-dan-mall-malioboro-kena-phk-ini-kata-sri-sultan-hamengku-buwono-x Pada Hari Rabu, 7 Juni 2023 Pukul 19.30.

penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Yang dimaksud "paling lama" di dalam pasal 37 Peraturan Pemerintah huruf a adalah pengusaha/pemberi kerja tidak diperkenankan untuk memberikan surat tersebut kurang dari 14 hari sebelum berakhirnya hubungan kerja.

Secara empiris, ketika perusahaan memberitahukan PHK kepada karyawan, mereka beranggapan bahwa hak dan kewajiban hubungan kerjanya telah berakhir. Hal yang sama dilakukan oleh karyawan yang setelah menerima pemberitahuan PHK tidak kembali ke perusahaan untuk melakukan kewajibannya. Konstruksi tersebut ditemukan juga dalam beberapa anjuran mediator dan putusan pengadilan hubungan industrial (PHI) yang menjadikan tanggal surat pemberitahuan PHK sebagai pertimbangan hukum untuk menyatakan putusnya hubungan kerja dan perhitungan kompensasi PHK.[77] Mengacu pada Pasal 37 tersebut pekerja diberikan kesempatan untuk mengajukan penolakan dalam kurun waktu 7 hari kerja setelah pemberitahuan itu diterbitkan untuk selanjutnya dapat dilakukan perundingan secara bipartit, jika perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan bersama, maka dilakukan dengan cara tripartit (mediasi/konsiliasi), Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan Mahkamah Agung (MA) sesuai dengan

[77] https://www.kai.or.id/berita/hukum/22285/pemberitahuan-phk-dan-masalah-penerapannya.html diakses Pada Rabu 7 Juni 2022 Pukul 18.30

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).[78]

Dalam hal ini, PT YIS selaku pengusaha/pemberi kerja yang diduga telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan para pekerja/buruh sebelum PHK tersebut dilakukan, seharusnya mendapatkan sanksi, tetapi di dalam hal ini Undang-undang tidak mengatur sanksi tersebut.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT YIS termasuk dalam kategori PHK sepihak dari pengusaha/majikan yaitu Pemutusan Hubungan kerja yang diakhiri oleh pengusaha dikarenakan oleh alasan tertentu sesuai dengan keadaan pada pengusaha itu sendiri. Karena pada pelaksanaannya, PHK yang dijatuhkaan oleh PT YIS sendiri kurang dari 14 hari kerja, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku. Adapun alasan yang melatarbelakangi penjatuhan PHK yang tidak sesuai dengan waktu sebagaimana yang ditentukan ini tidak dapat dikonfirmasi karena ini merupakan kebijakan sepihak dari perusahaan.

Dalam penjatuhan PHK juga tidak ada tuntutan dari regulasi untuk menjabarkn alaasan mengapa penjatuhan PHK dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kemudian, dalam regulasi juga tidak mengatur terkait dengan sanksi yang dapat diberikan jika penjatuhan PHK dilaksanakan tidak sesuai dengan regulasi tersebut. Oleh karena itu,

[78] *Ibid.*

ketika tidak ada sanksi yang mengatur maka jika timbul permasalahan dapat diselesaikan dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagaimanaa diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan bukan merupakan kewenangan untuk menyelesaikan dari pengawas ketenagakerjaan.



Bab IV

Penutup

A. Kesimpulan

1. PT YIS telah sepenuhnya memenuhi dan membayar hak-hak pekerja yang di PHK sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang meliputi uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Oleh karena itu, PT YIS dalam melaksanakan perlindungan hukum telah sesuai dengan 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu "Tiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan pendapatan yang layak guna pemenuhan hidup yang layak demi kemanusiaan".
2. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT YIS dengan pekerja telah melanggar ketentuan Undang-Undang di mana PT YIS memberikan pemberitahuan PHK 1 minggu sebelum penjatuhan PHK dilakukan. Hal ini telah bertentangan dengan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa Pemberitahuan PHK harus dilakukan paling lama 14 hari kerja sebelum PHK dilakukan, akan tetapi pengusaha tidak terkena sanksi atas hal itu dikarenakan tidak ada peraturan yang mengaturnya.

B. Saran

1. Para pihak diharapkan dapat menjalin hubungan dengan baik karena pihak-pihak tersebut saling membutuhkan dan para pihak juga harus memenuhi kewajibannya guna memujudkan perlindungan hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang.
2. Perlu pengaturan terkait dengan sanksi bagi pengusaha yang memberikan pemberitahuan PHK secara sepihak tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Mengingat PHK adalah ultimum remidium dalam Hukum Ketenagakerjaan yang memberikan efek atau dampak besar bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Daftar Pustaka

Buku

A Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, Edisi baru, Kanisius, Yogyakarta, 1998.

Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 2007.

Esmi Warassih,*Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, PT Suryandaru Utama, Semarang, 2005.

Iswanto Sastro Hadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Surabaya, 2005.

Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Seti, Bandung, 2013.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.

Mustafa Kamal Rokan, *Hukum Persaingan Usaha Teori dan Praktiknya di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.

Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Tinggi, Jakarta, 2010, hlm. 131.

Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ctk. Kedelapan, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.

Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selecta Hukum Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2000.

Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.

Jurnal

Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan,* Jurnal Surya Kencana Satu Edisi No. 1 Vol. 1, Universitas Pamulang, Banten, 2019.

Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Serang, 2012.

Irhamudin, Ibrahim Fikma Edrisy, *Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Pada Pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah),* Edisi No. 2 Vol. 2, Universitas Muhammadiyah Kotabumi, Lampung, 2022.

Mercy Maria Magdalena, *Karakteristik Perjanjian Bangun Guna Serah, Lex Et Societatis*, Edisi No. 4 Vol.1, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2013.

Muhammad Regen Pohan, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Merdeka Law Jurnal, Edisi No. 2 Vol. 1, Universitas Merdeka, Malang, 2020.

Skripsi

Dina Firdaus, *Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT Atau PKWTT Di Sektor Pelayaran PT Internusa Bahari Persada Suatu Putusan Mahkamah Agung No 52 K/Pdt.Sus-Phi/2018*, Skripsi, Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018.

Raden Siti Khalida Rahim, *"Akibat Hukum Akuisisi Perusahaan TerhadapTenaga Kerja Kontrak"*, Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020.

Tesis

Ima Oktorina, *Kajian Tentang Kerjasama Pembiayaan Dengan Sistem BOT Dalam Revitalisasi Pasar Tradisional*, Tesis Program Magister Kenotariatan, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.

Disertasi

Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013.

Tatiek Sri Djatmiati*, Prinsip Izin Usaha Industri Di Indonesia,* Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya, 2004.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusasn Hubungan Kerja.

Internet

https://jogja.tribunnews.com/2022/09/13/ratusan-pegawai-hotel-ibis-dan-mall-malioboro-kena-phk-ini-kata-sri-sultan-hamengku-buwono-x Pada Hari Rabu, 7 Juni 2023 Pukul 19.30.

https://www.kai.or.id/berita/hukum/22285/pemberitahuan-phk-dan-masalah-penerapannya.html diakses Pada Rabu 7 Juni 2022 Pukul 18.30.